

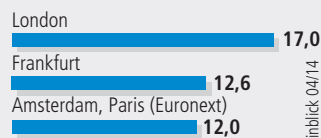
## Ein Signal für mehr Gerechtigkeit

**Die riskanten Manöver der Finanzbranche gehören zu den Auslösern der Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Folgen tragen bisher andere. Nun soll endlich eine Finanztransaktionssteuer kommen, doch um ihre Ausgestaltung wird noch gerungen.**

**Finanztransaktionssteuer.** Es wäre ein wichtiges Signal an Europas BürgerInnen, wenn endlich die Verursacher der Finanzkrise in die Verantwortung genommen werden. Noch vor dem 25. Mai, dem Tag der Europawahl, soll sie kommen: die Finanztransaktionssteuer (FTT). So haben es Bundeskanzlerin Angela Merkel und der französische Präsident François Hollande im Anschluss an die bilateralen Regierungskonsultationen Ende Februar in Paris verkündet. Für den DGB ist dies ein Schritt in die richtige Richtung, aber nicht ausreichend. Im Vorfeld des Treffens von Merkel und Hollande hatte der DGB gefordert, endlich zu handeln. Es dürfe weder einen weiteren Stillstand bei der FTT geben, noch dürfe sie durch Ausnahmen zu einer Bagatellsteuer verkommen. Die Befürchtungen des DGB sind begründet:

### Hohe Mehreinnahmen möglich

Jährliche Einnahmen durch die Einführung einer Finanztransaktionssteuer für Länder mit Börsenstandorten (in Mrd. Euro)



Quelle: Europäische Kommission, Stand Januar 2012

© DGB einblick 04/14

Der französische Präsident schlug lediglich eine stufenweise Einführung vor, zudem will er Derivate von der Besteuerung ausnehmen.

Für den DGB reicht das nicht. Er spricht sich für die zügige Einführung einer „umfassenden Finanztransaktionssteuer“ aus. Dies sei ein „Signal der Gerechtigkeit“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Reiner Hoffmann. „Derivate von der Besteuerung auszunehmen oder nur eine begrenzte Anzahl von ihnen

zu besteuern, ist falsch“, so Hoffmann. Gerade sie machten einen Großteil der Umsätze auf den Finanzmärkten aus. Wenn – wie von der EU-Kommission vorgeschlagen und vom EU-Parlament unterstützt – der Handel mit Aktien und Anleihen mit 0,1 Prozent und der Handel mit Derivaten mit 0,01 Prozent besteuert werden, winken Deutschland rund 12 Milliarden Euro Mehreinnahmen im Jahr. Für die elf Staaten, die eine FTT planen, könnten sich die Einnahmen nach EU-Schätzungen auf 34 Milliarden Euro belaufen.

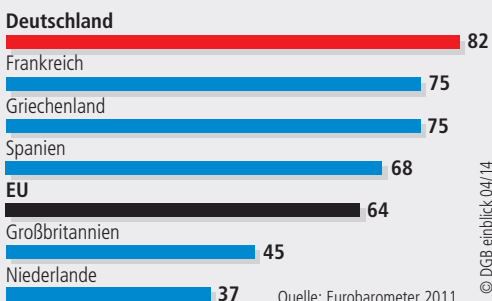
Mit seinen Vorschlägen steht der DGB nicht allein da. Unterstützung für seine Position erhält er von vielen Nichtregierungsorganisationen (NGOs) aus Deutschland und Europa. 300 NGOs, darunter Gewerkschaften, die AWO oder attac, haben in einem offenen Brief die Regierungschefs von Deutschland, Frankreich, Spanien, Italien und Österreich aufgefordert, sich für eine umfassende Lösung einzusetzen. Blieben Derivate von der Besteuerung ausgenommen, würden sich Schlupflöcher bieten, um die Steuern auf Aktien und Anleihen zu umgehen, warnt der Brief. ●

### ● INHALT

- 3 Erreichbarkeit**  
Kein Anschluss nach Feierabend
- 5 Call-Center**  
ver.di will Tarifvertrag
- 7 Rentenpaket**  
Mütterrente als Bumerang

### Große Zustimmung in Deutschland sicher

Anteil der BefürworterInnen der Einführung einer Finanztransaktionssteuer in ausgewählten EU-Ländern (in Prozent)



Quelle: Eurobarometer 2011

© DGB einblick 04/14



## Betriebsratswahl-Info 2014

Vom 1. März bis 31. Mai haben die Beschäftigten die Wahl. In diesem Zeitraum finden die turnusmäßigen Betriebsratswahlen 2014 statt. Unter dem Motto „Du hast es in der Hand! Deine Stimme -Betriebsratswahlen“ begleitet der DGB den Wahlkampf in den Betrieben. Alles Wissenswerte über die Aktivitäten findet sich in der einblick-Beilage zu den Betriebsratswahlen 2014. ●

### ● PLUS/MINUS

**+** **Ernst Dieter Rossmann, bildungs- und forschungspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, fordert „planbare und verlässliche Karrierewege“, um wissenschaftliches Personal im Land zu halten.**

**-** **Buchautor Thilo Sarrazin (SPD) sieht Intelligenzunterschiede zwischen Männern und Frauen. „Es gibt mehr Männer als Frauen mit sehr hoher Intelligenz“, sagte er der „Bild am Sonntag“. Er kritisierte die „gepredigte Gleichheit“ der Geschlechter.**

### ● IM NETZ

**www.flassbeck-economics.de**  
Internetportal mit volkswirtschaftlichen Analysen. Gründer der Homepage ist der Volkswirt und ehemalige Staatssekretär Heiner Flassbeck.

# „Rückgrat der Lohnentwicklung“

**Tarifsistem.** Die aktuelle Verteilungsbilanz des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Seit dem Jahr 2000 haben sich die Tariflöhne im Vergleich mit den allgemeinen Bruttolöhnen deutlich stärker entwickelt. So waren Tariflöhne im Jahr 2013 real um 8,2 Prozent höher als zur Jahrtausendwende. Die durchschnittlichen Bruttolöhne hingegen sind in den vergangenen 13 Jahren real um 0,7 Prozent gesunken. Reinhard Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs, erklärt: „Das Tarifsistem war in der vergangenen Dekade mehr denn je das Rückgrat der Lohnentwicklung.“ Immerhin wird der Rückstand kleiner: 2010 hatten die realen Bruttolöhne noch um 3,5 Prozent niedriger gelegen als 2000.

Verantwortlich für die negative Entwicklung der realen Bruttolöhne waren unter anderem die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt. Sinkende Tarif-

bindung und eine stärkere Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln durch Unternehmen dämpften zudem die Lohnentwicklung.

Die WSI-Bilanz zeigt auch: Trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 haben die Einkommen aus Vermögen und Unternehmensgewinnen die Arbeitseinkommen seit der Jahrtausendwende deutlich hinter sich gelassen. Neuesten Daten der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zufolge stieg das Vermögen nominal um rund 62 Prozent. Die Arbeitseinkommen sind seit 2000 nur um 28 Prozent gewachsen. Zwar habe Zinsschwäche die Entwicklung der Vermögen gebremst. 2013 hätten diese aber wieder stärker zugelegt als die Bruttolöhne. WSI-Experte Bispinck betont: „Bei der Lohnentwicklung ist Spielraum nach oben.“ Es sei vernünftig, diesen zu nutzen. Eine stärkere Binnennachfrage brächte mehr wirtschaftliche Stabilität. ●

www.boeckler.de/45221\_46049.htm

## Turbo-Abitur abwickeln

**Bildung.** Immer mehr Bundesländer rücken ab vom achtjährigen Turbo-Abitur. Auch der DGB fordert die bundesweite Rückabwicklung der Schulreform. „Immer jünger, immer schneller – das kann doch nicht das Motto unseres Bildungssystems sein“, stellt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack fest. Das Turbo-Abi sei „ein Musterbeispiel für eine verkorkste Bildungsreform.“ Anstatt die Lehrpläne zu entschlacken, werde der Stoff von neun Schuljahren schlicht in acht Jahre gestaucht. Hannack fordert: „Die Reform muss jetzt abgewickelt werden.“ ●

### IM BLICKPUNKT



Der Anlass: An diesem Tag ist im EU-Parlament das Gesetzgebungsverfahren angelaufen. Das Eisenbahnpaket sieht unter anderem die Trennung von Schienennetz und Bahnbetrieb vor. Die EU-Kommission und der Verkehrsausschuss des EU-Parlaments halten an den bisherigen Plänen fest. Damit würde der Deutsche Bahn

Mehr als 3000 Eisenbahnerinnen aus ganz Europa haben am 25. Februar vor dem EU-Parlament in Straßburg gegen das 4. Eisenbahnpaket demonstriert.

Konzern faktisch zerschlagen, kritisiert die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Die EVG war mit mehr als 1000 KollegInnen vor Ort.

## Entsante Beschäftigte schützen

**Gemeinsame Erklärung.** Der DGB und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) haben sich in einer gemeinsamen Erklärung für faire Wettbewerbsbedingungen und einen besseren Schutz von entsandten Beschäftigten eingesetzt. Adressat der Erklärung sind der Rat der EU, die EU-Kommission und das EU-Parlament, die seit Mitte Januar über die Richtlinie zur Entsendung von ArbeitnehmerInnen verhandelt haben (Trilog-Verhandlungen). DGB und ZDH kritisieren, dass unlautere Entsendeunternehmen bewusst Regelungslücken nutzen, um sich Wettbewerbsvorteile zu Lasten rechtstreuer Betriebe zu verschaffen. Davon seien gerade Handwerksbetriebe betroffen. DGB-Vorstand Annelie Buntenbach warnt: „Es besteht die Gefahr, dass die Richtlinie die

Kontrollmöglichkeiten nicht verbessern, sondern im Gegenteil einschränken und verwässern wird.“ Was Kommission und Rat als Verbesserung der Situation der entsandten Beschäftigten verkaufen, sei in Wirklichkeit eine „Mogelpackung“, erklärt Buntenbach. So fordern DGB und ZDH bei nicht eindeutigen Arbeitsverhältnissen die Anwendung des Rechts am Arbeitsort. Außerdem müssten die nationalen Vollzugsbehörden ihre Kontrollmöglichkeiten an die immer neuen und kreativen Methoden der unlauteren Entsendeunternehmen anpassen können, betonen DGB und ZDH. Neben einer wirksamen Generalunternehmerhaftung sollen zudem die nationalen Beratungsstellen für entsandte Beschäftigte weiter unterstützt werden. ●

www.einblick.dgb.de/hintergrund

## Gute Bildung für Europa

Um die Jugendarbeitslosigkeit in Europa zu bekämpfen und die berufliche Ausbildung weiterzuentwickeln, haben die deutschen und französischen Sozialpartner gemeinsame Vorschläge vorgelegt. So soll jedes Land auf Basis gemeinsamer Qualitätsstandards eigene Lösungen entwickeln. Denn das System der deutschen dualen Ausbildung könne nicht eins zu eins kopiert werden. Die Sozialpartner sollen zwingend bei der Gestaltung und Umsetzung der Ausbildungssysteme beteiligt werden. Gute

Bildungs- und Ausbildungssysteme seien zentral für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Um den Fachkräftebedarf zu sichern, wollen die deutschen und französischen Sozialpartner Projekte in Zukunftsbranchen wie IT, Energiesektor und Biotechnologie starten. Die Vorschläge sind den ArbeitsministerInnen beider Länder Mitte Februar übergeben worden. Auf deutscher Seite waren der DGB und die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) beteiligt.

www.bundeskongress.dgb.de

### TELEGRAMM

**Der Energieumstieg** dürfe kein Arbeitsplatzkiller sein, fordert DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel. Deshalb müsse es auch im zukünftigen Erneuerbaren-Energien-Gesetz (EEG) Ausnahmen für energieintensive Industrien geben, „die keine Arbeitsplätze gefährden und sachgerecht, zielgenau, planungssicher und transparent ausgestaltet sind“, so Hexel.

**Das Menschenrecht auf Wasser** müsse „in Europa und weltweit Realität für alle Menschen werden“, fordert Erhard Ott, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands. Anlass war die Anhörung der ersten erfolgreichen Europäischen Bürgerinitiative „right2water“ vor dem Europäischen Parlament und der EU-Kommission Mitte Februar in Brüssel.

# Unter diesem Anschluss – Pause

**Ständige Erreichbarkeit per E-Mail, Mobiltelefon oder SMS erzeugt Stress und kann Beschäftigte sogar krank machen. Gewerkschaften und Betriebsräte reagieren.**

**Flexibilität.** Beim Autohersteller BMW haben Bürobeschäftigte künftig ein Recht auf Abschalten. Betriebsrat und IG Metall haben eine entsprechende Betriebsvereinbarung durchgesetzt. Sie legt fest, dass zum Beispiel Verwaltungsangestellte oder Ingenieure zu bestimmten Zeiten nicht erreichbar sein müssen, auch nicht per E-Mail oder Handy. Außerdem wird künftig auch ihre mobile Arbeitszeit erfasst.

Damit gehen Gewerkschaft und IG Metall ein dringendes Problem der schönen neuen Arbeitswelt an: Moderne Kommunikation bringt zwar Freiheiten – kann aber auch zur Fessel werden. Wenn Beschäftigte völlig entgrenzt arbeiten und rund um die Uhr für ihren Chef erreichbar sind, fühlen sie sich schnell als Sklave ihres Smartphones. Einen „Januskopf“ sieht eine neue Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts in der modernen Arbeitswelt: Einerseits erhöhen neue Kommunikationsmöglichkeiten die Autonomie der Beschäftigten. Andererseits drohen gesundheitliche Risiken durch psychische Belastung. Das Problem geht Viele an, ergaben Befragungen im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit: 60 Prozent der Beschäftigten sind demnach für ihre Vorgesetzten auch in ihrer Freizeit erreichbar. Bei knapp einem Drittel der Beschäftigten (27 Prozent) ist das sogar oft oder sehr oft der Fall (siehe Grafik).

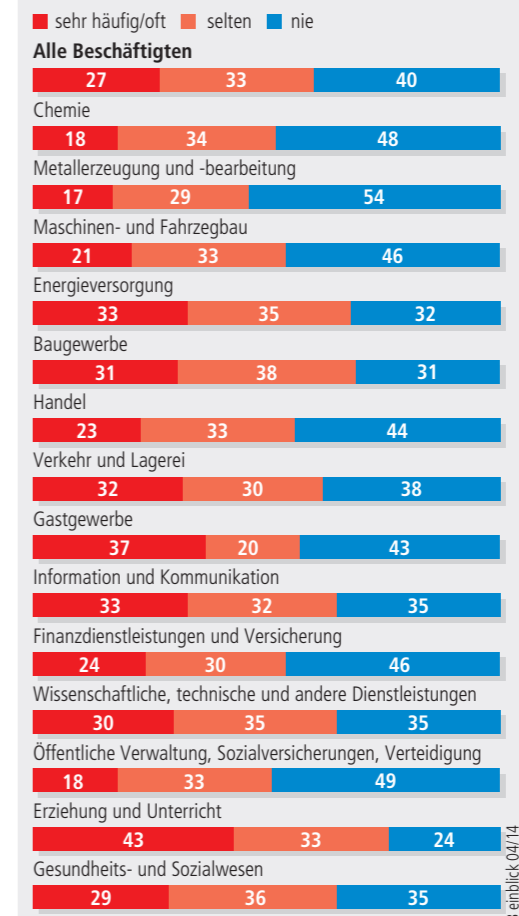
Ständige Erreichbarkeit kann regelrecht krank machen. „Die Zahl psychischer Erkrankungen ist in den vergangenen Jahren geradezu explodiert“, erläutert DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. So seien die Fehlzeiten seit 1994 aufgrund psychischer Leiden um 80 Prozent gestiegen. Damit wird der Erreichbarkeitswahn zu einem ersten Problem nicht nur für die Beschäftigten, sondern letztlich für die Volkswirtschaft insgesamt. „Arbeitsbedingte psychische Erkrankungen sind der Hauptgrund für Erwerbsminderung“, sagt Buntenbach.

Dabei haben auch die meisten Beschäftigten erst einmal nichts gegen flexibles Arbeiten. Mobiltelefon und tragbarer Rechner bringen schließlich auch Vorteile, die zum Beispiel Väter oder Mütter gerne nutzen und stundenweise von zu Hause arbeiten. Nur muss eben die Gegenleistung stimmen. So wünschen sich 93 Prozent der Beschäftigten, dass sie auch einmal kurzfristig einen Tag freinehmen können, ergab eine Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Flexibles Arbeiten verlangt deshalb einen verlässlichen Rahmen. „Wir brauchen klare Regeln für die Erreichbarkeit von Mitarbeitern nach Feierabend“, sagt Buntenbach. Dabei sei es mit Betriebsvereinbarungen allein nicht getan. Gefordert sei auch die Politik. Sie müsse eine Anti-Stress-Verordnung auf den Weg bringen.

Betriebliche Vereinbarungen gibt es vor allem in Großunternehmen – wie jetzt eben bei BMW. Eine ähnliche Regelung gilt bei VW schon seit 2011. Dort

## Zwei Drittel auch nach Feierabend erreichbar

„Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie auch außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit per E-Mail oder per Telefon für Ihre Arbeit erreichbar sind?“ Antworten von Beschäftigten nach Branchen (in Prozent)



Repräsentativbefragung 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH zu „Arbeitssetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung“ © DGB einblick 04/14

geben die Mailfächer der Diensthandys nach Feierabend Ruhe. Eine halbe Stunde nach Ende der Gleitzeit hört der Server auf, Mails weiterzuleiten, erst eine halbe Stunde vor dem frühesten Dienstbeginn sendet er wieder.

Derweil dürfen vorbildliche Vereinbarungen nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den meisten Unternehmen das flexible Arbeiten nicht geregelt ist. Das dürfe man den Arbeitgebern nicht durchgehen lassen, sagt Christiane Benner, Vorstandsmitglied der IG Metall. „Die Arbeitgeber präsentieren fünf Großunternehmen mit guten Betriebsvereinbarungen und behaupten, alles sei geregelt“, sagt sie. „Man verkennt dann leicht, dass die große Masse der Betriebe gar keine Regelung hat. Auch sie fordert: „Wir brauchen einen gesetzlichen Rahmen.“ Details könnten dann im Unternehmen selbst geregelt werden. ●

## Handwerkszeug für Betriebsräte

**Anti-Stress-Verordnung.** Der DGB und die IG Metall fordern eine Anti-Stress-Verordnung. Denn Stress ist ein wesentlicher Missstand in der modernen Arbeitswelt und ein häufiger Krankheitsgrund. Die Zahl der Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen hat sich zwischen 1996 und 2011 auf 41 Prozent verdoppelt. Doch gerade bei der modernen Plage Stress haben die Unternehmen bislang keinerlei Verpflichtungen. „Anders als bei Gefahrstoffen, Lärm oder mangelnder Beleuchtung fehlen ausgerechnet bei psychischer Belastung klare Anforderungen an die Arbeitgeber“, sagt Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

In einer Verordnung würden die Kriterien festgelegt, nach denen Stress am Arbeitsplatz bewertet werden müsste. Die Verordnung würde damit klarstellen, was genau die Arbeitgeber abstellen müssen, damit der Stress in erträglichen Grenzen bleibt. Betriebs- und Personalräten müssen zudem praktikable Werkzeuge an die Hand gegeben werden. Prävention muss auch für psychische Belastungen gelten.

Für ihre Arbeit können Betriebsräte den Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung schon jetzt nutzen. Wer Gefahren für die Gesundheit am Arbeitsplatz analysieren will, findet hier Kriterien, an denen er sich orientieren kann. ●

### IM NETZ

www.dgb.de/-z50

Mehr zum Thema.

www.bit.ly/igm\_antistress

Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung.



## Entgeltlücke zügig schließen

**Equal Pay Day.** Frauen verdienen in Deutschland weiterhin weniger als ihre männlichen Kollegen. Die Ursachen sind vielfältig: Oft arbeiten Frauen – auch unfreiwillig – in Teilzeit, viele sind im Niedriglohnssektor beschäftigt. Der Gender Pay Gap verharrt in Deutschland bei rund 22 Prozent. Das bedeutet: Für

arbeiten, um bei gleicher Leistung das gleiche zu verdienen wie ihre männlichen Kollegen.

„Das muss sich ändern!“, findet der DGB. Gemeinsam mit dem Deutschen Frauenrat und dem Sozialverband Deutschland (SoVD) ruft er am Equal Pay Day, dem 21. März, zur gemeinsamen Kundgebung vor dem Brandenburger Tor in Berlin auf. Das Datum des Internationalen Tags für Entgeltgleichheit ist bewusst gewählt – bis zu diesem Tag müssen Frauen in Deutschland im Schnitt arbeiten, bis sie den Rückstand zu den Männergehältern des Vorjahres aufgeholt haben. Unter dem Motto „Recht auf mehr“ fordern DGB und Verbände schnelle Verbesserungen für Frauen. Dazu gehören ein Rechtsanspruch auf die Rückkehr aus Teilzeit- in Vollzeitjobs und die zügige Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, da Frauen besonders häufig zu Dumpinglöhnen arbeiten. Zudem sei ein Entgeltgleichheitsgesetz notwendig, um die Lohn- und Gehaltslücke zu schließen und Unternehmen zu verpflichten, ihre Entgeltpraxis geschlechtergerecht und transparent zu gestalten. ●

www.dgb-frauen.de



die gleiche Arbeit erhalten Frauen fast ein Viertel weniger Entgelt. Deutschland liegt damit europaweit auf dem drittletzten Platz. Nur in Österreich und Estland ist die Entgeltlücke mit 23,7 bzw. 27,3 Prozent noch größer. Der EU-Durchschnitt liegt bei 16,2 Prozent. In Deutschland müssen Frauen etwa 80 Tage länger

## Erfolgreicher Jahresbeginn

**Auto Club.** Der Auto Club Europa (ACE), der 1965 von DGB-Gewerkschaften gegründet wurde, ist erfolgreich ins neue Jahr gestartet. Im Januar haben rund 29 000 Interessenten den Button „Mitglied werden“ auf der ACE-Homepage angeklickt. Der ACE-Vorsitzende Wolfgang Rose erklärte, dass normalerweise im Monat 600 bis 700 Neumitglieder beitreten würden, deutlich mehr seien es zurzeit. Der ACE hat 580 000 Mitglieder. Seit 1995 kann auch beitreten, wer nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Der ACE ist demokratisch gegliedert, alle vier Jahre wählen Delegierte den Vorstand. ●

www.ace-online.de

## INTERREGIO

Nach der Umbenennung des DGB West in **DGB Rheinland-Pfalz – Saarland** folgt nun auch die **neue Webadresse**. Der Bezirk ist ab sofort im Netz unter [www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de](http://www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de) zu erreichen.

Die **DGB-Jugend Berlin-Brandenburg** und die **DGB-Region Berlin** fordern vom Berliner Senat mehr Gelder für **qualifizierte Jugendarbeit**. „Wer bei der Jugend spart, zahlt später doppelt“, mahnten Christin Richter von der DGB-Jugend und Heiko Glawe vom DGB Berlin. Zehn Prozent des Jugendhaushaltes müssten für Angebote der Kinder- und Jugendarbeit eingesetzt werden, derzeit seien es nur vier bis sechs Prozent.

Der **DGB Hessen-Thüringen** fordert die Thüringer Landesregierung auf, gute Arbeitsbedingungen für Pflegefachkräfte zu schaffen. Auch die Einkommensbedingungen und die Entwicklungschancen im Beruf müssten verbessert werden. „Dann bleiben die Fachkräfte auch in Thüringen“, so der stellvertretende DGB-Bezirksvorsitzende Sandro Witt. Eine vom Sozialministerium vorgelegte **Pflege-Studie** zeigt, dass 8000 zusätzliche Fachkräfte in den nächsten 15 Jahren benötigt werden.

Um mehr Menschen an Weiterbildungsangebote heranzuführen, fordert der **DGB Baden-Württemberg** ein Gesetz zur Bildungsfreistellung. Es müsse jährlich fünf bezahlte Tage **Bildungszeit** für politische, allgemeine oder berufliche Bildung garantieren.

## Weiterbildung für Betriebsräte

Die Anforderungen an Betriebsräte werden immer vielfältiger. Um ihre Handlungsfähigkeit zu stärken und den fachlichen Austausch untereinander zu fördern, bietet die Technologieberatungsstelle (TBS) beim DGB in Hessen Seminare für betriebliche

InteressenvertreterInnen und Beschäftigte in klein- und mittelständischen Unternehmen an. Im Rahmen des Projekts „Innovative Weiterbildungskonzepte für Betriebsratsarbeit“ (InnoBR) können sich die Betriebsräte vernetzen und neue Beteiligungsformen

für Beschäftigte entwickeln. Für Betriebsratsmitglieder, die sich in Zukunft aktiver engagieren wollen, gibt es das Programm „Next Generation“. Die vierteilige Seminarreihe behandelt alle Aspekte der Betriebsratsarbeit. ●

www.tbs-hessen.info



## Fair statt prekär

**Konferenz.** Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) lädt in Berlin vom 11. bis 12. März zu einer internationalen Gewerkschaftskonferenz ein. Unter dem Motto „Fair statt prekär – Gewerkschaftsstrategien für gute Arbeit weltweit“ kommen GewerkschafterInnen aus aller Welt zusammen. Sie diskutieren die wachsende Prekarisierung der Arbeit und entwickeln Lösungsstrategien. Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer, auch Präsident des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) und Vize-Vorsitzender der FES, spricht zum Auftakt. ●

www.bit.ly/fair-statt-prekaer

## Arbeitnehmerrechte im Finanzsektor stärken

**Studie.** Die „Globale Allianz der Finanzangestellten“, die von der UNI Global Union, dem „Komitee für bessere Banken“ und der US-Gewerkschaft Communication Workers of America (CWA) gegründet wurde, fordert bessere Arbeitsbedingungen und Mitspracherechte für Bankangestellte. Eine Studie, von der Allianz in Auftrag gegeben, zeigt, dass gerade Beschäftigte in US-amerikanischen Banken nur wenig Rechte haben. Ihnen fehlt ein gesetzlicher Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der garantierte Elternurlaub ist kurz, und die Krankenversicherungen sind sehr teuer. Sie bleiben rechtlich damit sogar weit hinter

den Bankbeschäftigten in Tansania, den Philippinen oder Brasilien zurück. In den USA bezieht fast ein Drittel der Schalterbeschäftigten zusätzliche soziale Leistungen aufgrund ihrer niedrigen Löhne, während sich das Einkommen der Bankvorstände in den letzten Jahren um mehr als 20 Prozent erhöht hat. Zudem sei im US-Finanzsektor keine Gewerkschaft vertreten.

„Bankangestellte müssen ein Mitspracherecht am Arbeitsplatz haben“, sagt die stellvertretende UNI-Generalsekretärin Christy Hoffman. Insgesamt müssten die Standards angehoben werden, damit kein Angestellter von Armut bedroht werde. ●

## Perspektiven für einen Branchentarifvertrag schaffen

**ver.di hat die Call-Center-Branche aufgefordert, einen Arbeitgeberverband zu gründen, mit dem gesicherte tarifliche Regelungen für die Branche vereinbart werden können.**

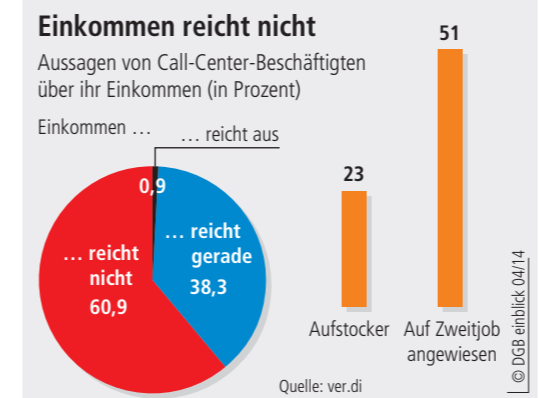
**Call-Center.** „Bereits am Rande der Messe ‚Call Center World‘ vor einem Jahr war von der Gründung eines tariffähigen Arbeitgeberverbandes die Rede, praktisch getan hat sich aber bis heute nichts“, sagt ver.di-Call-Center-Experte Ulrich Beiderwieden. Grundlöhne zwischen sieben und acht Euro, tausende offene Stellen und Fluktuationsraten von teilweise über 20 Prozent, schlechteste Arbeitsbedingungen und ein extrem hoher Krankenstand machen die Arbeitssituation und damit das Image der Branche aus. Rund eine halbe Million MitarbeiterInnen sind in der Branche beschäftigt.

Durch den nun geplanten gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro ab 2015 würden die ArbeitnehmerInnen in Call-Centern zwar endlich flächendeckend von einer verbindlichen Untergrenze profitieren, bestätigt Helge Biering, beim ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg für die Branche zuständig. Die Beschäftigten erwarten

net und hinzugefügt: „Wenn jemand arbeitet, soll er auch ordentlich bezahlt werden!“ Ausgerechnet der Call Center Verband (CCV), der in der Vergangenheit mehrfach in der Öffentlichkeit die Gründung eines tariffähigen Verbandes angekündigt hatte, machte Mitte Februar einen Rückzieher: „Die Gründung eines tariffähigen Arbeitgeberverbandes“ habe aufgrund der Bestrebungen, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, nun keine Priorität mehr. Die wesentlichen Forderungen der Gewerkschaft seien erfüllt. Und er setzte noch eins drauf: Zwar stehe man dem Mindestlohn positiv gegenüber, weil so der Weg für eine faire Preisgestaltung in einem sonst ruinösen Wettbewerb frei werde und die schwarzen Schafe in der Branche es künftig schwerer hätten. Aber, so der CCV weiter, es brauche einen Mindestlohn mit Augenmaß. „Auszubildende und Praktikanten, die nicht als normale Arbeitnehmer“ anzusehen seien, sollen beim Mindestlohn außen vor bleiben. Das Problem dabei ist: Bundesweit werden etwa 800 000 Praktika durchgeführt – viele davon unbezahlt oder extrem unterbezahlt für das, was PraktikantInnen tatsächlich leisten. Die Wirtschaft nutzt Praktika, um Normalarbeitsplätze zu ersetzen. Offiziell distanziert sich der CCV davon. Studierende, die einer „normalen“ Tätigkeit zur Finanzierung ihres Lebensunterhalts nachgehen, sollen den Mindestlohn erhalten. Studierende hingegen, die im Rahmen von verpflichtenden Praktika oder dualen Studiengängen einer Tätigkeit in einem Call-Center nachgingen, seien von einem gesetzlichen Mindestlohn auszunehmen.

Noch mehr an der Mindestlohnschraube will der Deutsche Dialogmarketingverband (DDV) drehen, der ebenfalls Call-Center zu seinen Mitgliedern zählt. Desessen Vizepräsident Patrick Tapp will Ausnahmen vom Mindestlohn in der Branche nicht nur für PraktikantInnen und Auszubildende. Er hat auch RentnerInnen, Hausfrauen oder generell ZuverdienerInnen im Visier. Wer in geringfügiger Beschäftigung arbeite, dessen Arbeit habe einen anderen Wert. „Eine Gleichbehandlung mit einem regulären Angestelltenverhältnis ist weder leistungsgerecht noch gerechtfertigt“, argumentiert der Verbandsfunktionär.

Für ver.di ist das nur ein Grund mehr, die Forderung nach einem tariffähigen Arbeitgeberverband zu erneuern. Das Resümee der Dienstleistungsgewerkschaft angesichts der Situation: „Handlungsnotwendigkeiten gibt es genug. Es liegt nun an den ArbeitgebervertreterInnen und den Interessenverbänden, die Voraussetzungen für Lösungen zu schaffen, um dann mit ver.di für die Beschäftigten in den Call-Centern einen tariflichen Mindestlohn und perspektivisch weitere tarifliche Strukturen zu schaffen.“ ●



„Das Einkommen reicht nicht“ ist das Fazit der Call-Center-Beschäftigten in mehreren ver.di-Umfragen. 23 Prozent der Befragten erklärten, dass sie ihr Gehalt durch Hartz IV aufstocken müssen, 51 Prozent gehen einem Zweitjob nach, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

aber, dass neben dem Mindestlohn auch umfassende tarifliche Standards wie in anderen Branchen geschaffen werden. Der Mindestlohn reicht den Beschäftigten nicht. Sie wollen klare Entgeltstrukturen und verlässliche Regelungen über Urlaub, bezahlte Freistellung von der Arbeit und die Gewährung von Sonderzahlungen. ver.di-Experte Ulrich Beiderwieden stellt klar: „Die Interessenverbände der Call-Center-Branche und die Vorstände und Geschäftsführungen der einzelnen Unternehmen und Konzerne sind gefordert, positive Fakten zu schaffen.“

ver.di sammelte im vergangenen Jahr unter dem Motto „Bei Anruf Mindestlohn“ bundesweit Unterschriften an 52 Call-Center-Standorten und beflügelte damit die Diskussion um Tarifverträge in der Branche. Selbst ArbeitgebervertreterInnen hatten unterzeich-

## MEHR ZUM THEMA

### Emotions-Scanner

Für die sich gern innovativ und dynamisch gebende Call-Center-Branche gibt es großen Regelungsbedarf. Größtes Problem für die Beschäftigten ist dabei momentan der Datenschutz. VerbraucherInnen begegnet das unter dem Stichwort „Call Recording“ zumeist in höflicher Form zu Beginn eines Anrufs, wenn sie um ihre Erlaubnis zur Aufzeichnung des Gesprächs gebeten werden. Für Call-Center-MitarbeiterInnen ist das eine extreme zusätzliche Belastung. Die immer öfter eingesetzte Technologie ermöglicht dem Arbeitgeber eine grenzenlose Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Wer erledigt wie viele Anrufe am Tag, wie lange klingelt das Telefon? Ans Eingemachte geht es, wenn die Software auch noch emotional bewertet: Wie freundlich, höflich und gut gelaunt erscheint die jeweilige Call-Center-Agentin oder ihr männlicher Kollege? Zwar sind Aufzeichnungen eines Telefonats ohne die Zustimmung der Beteiligten strafrechtlich untersagt, Beispiele gibt es indes zahlreiche, bei denen Vorgesetzte Gespräche mithören.

Regelungsbedarf gibt es aber auch bei:

- Arbeitszeitgestaltung und Freizeitausgleich
- Erholungs- und Bildschirm-pausen
- ergonomischer Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Ausgleich für Zeitdruck
- betrieblicher Weiterbildung und Coaching-Konzepte
- Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung



## KURZ &amp; BÜNDIG

**BBCE** Die Bundestarifkommission der IG BAU fordert ein Plus von sieben Prozent mehr Lohn für die rund 760 000 Baubeschäftigten in der anstehenden Tarifrunde. Der stellvertretende IG BAU-Vorsitzende Dietmar Schäfers betont: „Bauberufe müssen attraktiver werden. Dazu gehört selbstverständlich, dass die Löhne am Bau mit der allgemeinen Entwicklung Schritt halten.“

**ver.di** ver.di kritisiert, dass sich die privaten Versicherer „offensichtlich aus dem Bereich der Haftpflichtversicherung für Hebammen zurückziehen wollen“. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Beate Mensch fordert deshalb eine Übernahme der Hebammenversicherung durch die öffentlichen Versicherer. Die Arbeit der Hebammen sei eine wichtige Dienstleistung der Daseinsvorsorge.

**NGG** Die NGG hat die Betreiber von 91 Filialen der Fast Food-Kette Burger King zu einem fairen und respektvollen Umgang mit den Beschäftigten aufgerufen. Seit Mai 2013 sehen sich Betriebsräte und Beschäftigte mit einer Prozessflut durch den Arbeitgeber konfrontiert. In mehr als 200 Fällen hat die NGG ihren Mitgliedern Rechtsschutz gewährt.

**IG Metall** Die IG Metall hat die Allgemeinverbindlichkeitsklärung des Mindestlohns für die Wäschereibranche durch das Bundesarbeitsministerium begrüßt. Der von den Tarifparteien im Oktober verhandelte Tarifvertrag sieht eine stufenweise Erhöhung des Mindestlohns auf 8,75 Euro im Jahr 2016 vor. Mit dem Mindestlohn werde Lohndumping zumindest teilweise ein Riegel vorgeschoben, erklärt die IG Metall.

Anzeige

## VW USA: Gewerkschaft UAW klagt

**International.** Im Streit um eine gewerkschaftliche Organisation des VW-Werkes im amerikanischen Chattanooga hat die US-Autogewerkschaft UAW (United Auto Workers) Klage vor der obersten US-Arbeitsbehörde eingelegt. Die UAW beklagt massive Einmischung von außen während der jüngsten Gewerkschaftswahlen in dem US-Werk des deutschen Herstellers. Eine knappe Mehrheit von 712 zu 626 Stimmen der VW-Beschäftigten hatte sich gegen eine gewerkschaftliche Vertretung durch die UAW ausgesprochen. Für die amerikanische Autogewerkschaft ist das ein schwerer Schlag: Sie wollte endlich auch im traditionell konservativen, gewerkschaftsfeindlichen Süden der USA eines der Werke ausländischer Hersteller erobern. Ein Ja-Votum wäre ein historischer Erfolg gewesen. In ihren zweijährigen Bemühungen um Chattanooga wurde die UAW auch von der IG Metall unterstützt.

Wenige Tage vor der Wahl hatte Tennessee republikanischer Senator Bob Corker eine Bombe platzen lassen: Ihm sei versichert worden, dass Volkswagen die

Entscheidung verkünden werde, ein neues Geländewagen-Modell in Chattanooga zu produzieren, sollte sich die Belegschaft gegen die Gewerkschaft aussprechen. Zwar dementierte VW umgehend jeden Zusammenhang zwischen einer wirtschaftlichen Entscheidung über das VW-Werk in Chattanooga und den Gewerkschaftswahlen. Dennoch hatte seine Äußerung nach Ansicht der UAW entscheidenden Einfluss auf den Ausgang der Abstimmung. Andere konservative Politiker hatten zudem mehr oder minder offen gedroht und staatliche Subventionen für VW in Frage gestellt, sollten sich die Arbeiter für die UAW entscheiden.

Der Streit um VW in Chattanooga hatte national und international Aufsehen erregt. VW wollte auch auf Drängen des deutschen Betriebsrates in dem Werk eine Interessenvertretung nach deutschem Vorbild errichten. Chattanooga ist das einzige größere VW-Werk weltweit, das über keinerlei Arbeitnehmervertretung verfügt. Sollte das amerikanische Nationale Büro für Arbeitsbeziehungen der UAW-Klage Recht geben, könnten die Wahlen wiederholt werden. ●

## Kohlestrom aus einer Hand

**IG BCE.** Die IG BCE schlägt vor, alle Steinkohle-Kraftwerke in eine nationale Gesellschaft einzubringen. Eine „Deutsche Steinkohle-Vorstromungs-Gesellschaft“ könnte die Kraftwerke deutlich günstiger betreiben als bisher. Mit dem Ausbau der Erneuerbaren Energien würden Steinkohle-Kraftwerke zunehmend unrentabel, so die IG BCE. Die Energiewende brauche aber nach wie vor konventionelle Kraftwerke, um Versorgungslücken und Schwankungen im Netz auszugleichen. ●

## Gesamtmetall will verhandeln

**Werkverträge.** Die Gewerkschaften fordern mehr Mitbestimmung der Betriebsräte bei Werkverträgen. Rainer Dulger, Chef des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, hat Gesprächsbereitschaft signalisiert. „Wir suchen eine Friedenslinie mit der IG Metall zum Thema Werkverträge“, kündigte er in der *Stuttgarter Zeitung* an. „Wir begrüßen, wenn nach der Ankündigung auch die Tat folgt“, so die IG Metall. ●

## Gute Ausbildung im Handel

Eine Sonderauswertung des DGB-Ausbildungsreports belegt die zum Teil schlechten Ausbildungsbedingungen im Handel. Rund 3700 Auszubildende haben an der Befragung teilgenommen. Ein Drittel der jungen Menschen im Handel hat demnach keinen Ausbildungsplan. Mehr als 17 Prozent führen häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten aus. Ein Fünftel kann sich nur manchmal oder selten von einem Ausbilder/einer Ausbilderin Unterstützung holen. Besonders häufig klagen

angehende FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk über die mangelnde Qualität ihrer Ausbildung. ver.di kritisiert: „All das spricht nicht für die große Welt der guten Ausbildungsbedingungen mit Aufstiegschancen.“ Eine gute Ausbildung bedeutet, dass Auszubildende einen strukturierten Ausbildungsplan haben, der befolgt wird. Zudem dürften sie nicht als reguläre Arbeitskräfte ausgebeutet werden und keine Überstunden leisten.

! [www.einblick.dgb.de/hintergrund](http://www.einblick.dgb.de/hintergrund)

## „Lohnmauer“ eingerissen

**Gerüstbauerhandwerk.** Mitte Februar hat sich die IG BAU mit den Arbeitgebern im Gerüstbau auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt. So steigen die Löhne in Westdeutschland um 3,5 Prozent. Zudem ist eine Einmalzahlung von 230 Euro vereinbart worden. Einen Durchbruch gab es bei der Angleichung der Löhne in Ost- und Westdeutschland. Ab dem 1. März sollen die Tariflöhne im Osten auf Westniveau angehoben werden.

Der stellvertretende IG BAU-Vorsitzende Dietmar Schäfers erklärt: „Endlich ist es uns gelungen, in der Branche die Lohnmauer einzureißen.“ 25 Jahre nach der Wende sei das höchste Zeit gewesen. Der Mindestlohn in der Branche soll von 10 Euro auf 10,50 Euro im Jahr 2015 steigen. Der Lohntarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. April 2015. Der Mindestlohnvertrag endet am 30. April 2016. ●

## Bumerang Mütterrenten

**Nicht die Rente mit 63 gefährdet die Rentenkasse, sondern die so genannte Mütterrente. Sie ist eine gesellschaftliche Aufgabe und muss deshalb aus Steuermitteln finanziert werden, fordert DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach.**

**Alternativen.** Das Rentenpaket der Bundesregierung bringt endlich frischen Wind in die Debatte um die Alterssicherung. Während die geplanten Rentenverbesserungen in der Bevölkerung äußerst beliebt sind, formiert sich Widerstand in der Wirtschaft und bei den Meinungsmachern dieser Republik. So vergeht kaum ein Tag, an dem nicht vor allem die ‚Rente ab 63‘ unter Beschuss gerät.

Dazu muss man sich allerdings in Erinnerung rufen, dass diejenigen, die da heute so lautstark protestieren, die tiefen Einschnitte der letzten Jahre beim Renten-

**„Diejenigen, die heute lautstark protestieren, haben die tiefen Einschnitte der letzten Jahre beim Rentenniveau oder auch die Rente mit 67 als ‚alternativlos‘ erklärt.“**

niveau oder auch die Rente mit 67 als ‚alternativlos‘ erklärt haben. Dieses Dogma hat sich offensichtlich im medialen Mainstream der letzten zehn Jahre derart festgesetzt, dass ein Umdenken erkennbar schwerfällt. So wird die ‚Rente ab 63‘ als angeblicher Rückfall in die Frühverrentungspolitik der 80er Jahre gegeißelt und als unbezahlbares Wahlgeld diskreditiert. Berechtigt ist diese Kritik freilich nicht, denn erstens haben sich die Rahmenbedingungen deutlich verändert und zweitens sind die Kosten – nicht zuletzt im Vergleich zur so genannten Mütterrente – überschaubar. Die Kritik fällt aber vermutlich so heftig aus, weil sich diejenigen, die über zehn Jahre lang die angebliche Alternativlosigkeit von Rentenkürzungen gepredigt haben, nun plötzlich mit einer Alternative konfrontiert sehen.

Die Sicht auf die Alternative eröffnet der Verzicht auf Beitragssatzsenkungen in der Rentenversicherung. Dadurch entgehen Durchschnittsverdienern und deren Arbeitgebern zwar jeweils 8,40 Euro im Monat. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden jedoch einen hohen Preis für sinkende Beiträge zahlen, weil Rentenleistungen bereits gekürzt worden sind, das Rentenniveau weiter sinkt und die Rente mit 67 ohne Ausnahmen für immer größere Sicherungslücken sorgt. Deshalb sind auch 84 Prozent der Bundesbürger dafür, die Überschüsse aufzusparen, um den Sinkflug der Rente zu stoppen. Angesichts der demografischen Herausforderung ist es auch völlig irrational, die Rücklagen der Rentenversicherung durch Beitragssenkungen aufzubrechen.

Der Stopp der Beitragssenkungen ist aktuell vom Bundestag verabschiedet worden. Das ist gut so, denn so bleiben die Rücklagen erhalten und damit auch der nötige Spielraum, um die Renten zu stabilisieren. Der

Senkungsstopp kann allerdings auch nur der erste Schritt zu einer sinnvollen Beitragsgestaltung sein. Wir konnten mit dem DGB-Rentenmodell zeigen, dass die Renten auch für die jungen Generationen gesichert werden können. Dazu müssen die Beitragserhöhungen, die wegen der Demografie in wenigen Jahren ohnehin unvermeidlich sind, nur vorgezogen werden. Der Rentenbeitrag muss also nur früher angehoben werden, nicht aber höher steigen. Auf diese Weise entsteht eine Demografie-Reserve, mit der wir das Niveau der Renten auf lange Sicht sichern können, ohne das Beitragsziel von 22 Prozent im Jahr 2030 zu reißen.

Das Rentenpaket der Bundesregierung hat allerdings einen entscheidenden Haken, denn die Finanzierung der verbesserten Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder kann zu einem Bumerang werden, gerade für die jungen Generationen. So plant die Koalition, die Verbesserung bei der Anerkennung von Erziehungszeiten aus der Rentenkasse zu finanzieren. Diese so genannte Mütterrente ist jedoch eine gesellschaftliche Aufgabe und muss aus Steuermitteln finanziert werden. Wenn sie aus der Rentenkasse bezahlt werden müsste, würde sie die derzeitigen Rücklagen der Rentenversicherung in wenigen Jahren fast komplett verschlingen und so zu einer schweren Hypothek für die jungen Generationen werden. Sie führt allein bis zum Jahr 2017 zu Ausgaben in Höhe von 23,3 Mrd. Euro. So bliebe kein ausreichender Spielraum, um das sinkende Rentenniveau aufzuhalten. Im Gegenteil: Das Rentenniveau würde gerade wegen der falschen Finanzierung der so genannten Mütterrente noch schneller

**„Das DGB-Rentenmodell zeigt, dass die Renten auch für die jungen Generationen gesichert werden können.“**

sinken. Der Griff in die Rentenkasse wäre unverantwortlich: Die Beiträge müssten bald erhöht werden, weil die Rücklagen dahin wären, während gleichzeitig die Leistungen sinken. Damit hätte die Regierung dann weit mehr als nur ein Vermittlungsproblem.

Der Vorwurf, die Koalition würde sich nicht ausreichend um die künftigen Renten der jüngeren Generationen kümmern, kann leicht ausgeräumt werden. Wenn die verbesserten Kindererziehungszeiten vollständig aus Steuern bezahlt werden und die künftigen Beitragserhöhungen in kleinen Schritten vorgezogen werden, können auch die Renten der Zukunft stabilisiert und verbessert werden. Profitieren würde alle: Junge und Alte. Selbst die Wirtschaft hätte Planungssicherheit, denn Beitragssprünge würden den Unternehmen erspart bleiben. ●



Annelie Buntenbach ist im Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand unter anderem für Sozialpolitik zuständig.

## Arbeitgeber in der Pflicht

**Erstattungspflicht.** Ende Januar hat das Bundeskabinett sein „Rentenpaket“, das Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz, verabschiedet. Es sieht unter anderem eine Erhöhung der so genannten Mütterrenten für Frauen vor, die Kinder vor 1992 geboren haben. Geplant sind außerdem Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten und ein höheres Budget für Rehabilitationsausgaben sowie die Einführung der abschlagsfreien Rente mit 63 Jahren, wenn 45 Versicherungsjahre nachgewiesen werden können. Zur Finanzierung der Reformen wurde der Rentenbeitragssatz rückwirkend zum 1. Januar 2014 bei 18,9 Prozent eingefroren, wie der Bundestag Mitte Februar beschlossen hat.

Um zu verhindern, dass Unternehmen die Rente mit 63 nutzen, um verstärkt ältere Beschäftigte zu entlassen, schlägt der DGB vor, dass bei Entlassungen von Beschäftigten ab 60 Jahren die Arbeitgeber die Kosten der Arbeitslosigkeit in voller Höhe tragen müssen. Diese Erstattungspflicht galt bereits bis Anfang 2006. Bis dahin waren die Arbeitgeber verpflichtet, der Bundesagentur für langjährige Beschäftigte das Arbeitslosengeld einschließlich der Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung zu erstatten und zwar für bis zu 32 Monate. ●

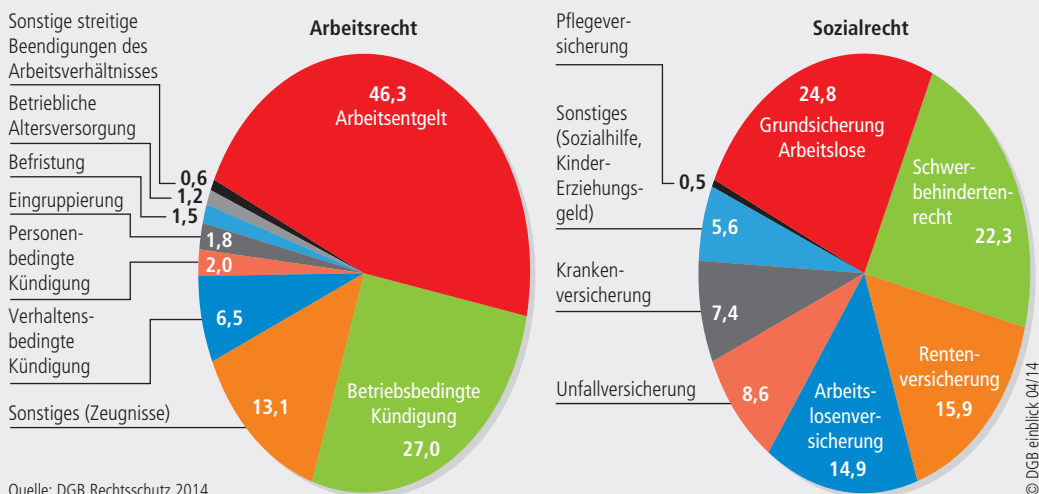
! [www.bit.ly/Väter2014](http://www.bit.ly/Väter2014)

● DIE DGB-GRAFIK

Rund 126 600 Verfahren haben die JuristInnen des DGB Rechtsschutzes im Jahr 2013 neu aufgenommen. Im Arbeitsrecht überwogen Verfahren zum Arbeitsentgelt oder zu betriebsbedingten Kündigungen. Im Sozialrecht vertraten die JuristInnen die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder vor allem, wenn es um die Grundsicherung von Arbeitslosen oder um das Schwerbehindertenrecht ging. Insgesamt hat der DGB Rechtsschutz an seinen 160 Standorten 2013 rund 303 Millionen Euro für die Gewerkschaftsmitglieder erkämpft.

**DGB Rechtsschutz: Im Einsatz für die Mitglieder**

Anteil der Verfahren im Arbeits- und Sozialrecht nach Streitgegenstand, in denen Gewerkschaftsmitglieder vom DGB-Rechtsschutz 2013 vertreten wurden (in Prozent)



● PERSONALIEN

**Julia Böhnke**, 26, ist seit 1. März politische Referentin in der Abteilung Jugend und Jugendpolitik beim DGB-Bundesvorstand. Die Politikwissenschaftlerin war zuvor studentische Mitarbeiterin beim Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und ehrenamtlich aktiv in der DGB-Jugend. Sie ist unter anderem zuständig für die Bereiche Jugendverbandsarbeit und für die Onlinearbeit der DGB-Jugend. Zudem ist Böhnke stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Bundesjugendrings. Dort vertritt sie die Interessen der DGB-Jugend.

● TIPP

**8. März – Internationaler Frauentag 2014**



Die anstehenden Europawahlen stehen im Fokus der Aktionen und Veranstaltungen von DGB und Gewerkschaften zum Internationalen Frauentag 2014. Der DGB kritisiert in seinem Aufruf die rigide Sparpolitik in Europa. Diese gehe besonders zu Lasten der Frauen: Sie

mindert ihre Chancen am Arbeitsmarkt und schränkt notwendige öffentliche Dienstleistungen wie die Kinderbetreuung ein. Zu den Forderungen des DGB gehören unter anderem gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der DGB betont: „Das Frauenwahlrecht gehört zu den Forderungen, für die der Internationale Frauentag von Beginn an stand.“ Am 25. Mai 2014 sollte davon Gebrauch gemacht werden.

**IMPRESSUM**

einblick erscheint vierzehntäglich **Herausgeber:** DGB **Verlag:** Graewis Verlag GmbH  
**GeschäftsführerInnen:** Anne Graef, Dr. Peter Wilke **Redaktion:** Anne Graef (verantw.), Dr. Lena Clausen, Sebastian Henneke  
**Redaktionelle Mitarbeit:** Udo Böhlefeld, Luis Ledesma  
**Redaktionsanschrift:** Wallstraße 60, 10179 Berlin, Tel. 030/3088 24-0, Fax 030/3088 24 20, Internet: www.einblick.dgb.de, E-Mail: redaktion@einblick.info  
**Anzeigen:** Bettina Mützel, Tel. 030/859946-240, Fax 030/859946-100, E-Mail: bettina.muetzel@berlin.de  
**Layout, Infografik:** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb:** PrintNetwork Berlin  
**Abonnements:** Änderungen per E-Mail an: abo@graewis.de  
 Nachdruck frei für DGB und Gewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle Anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch den Verlag. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Verlag und Autor.  
 HINWEIS: Anzeigeninhalte im einblick geben nicht die Meinung von Redaktion und Herausgeber wieder.

● SCHLUSSPUNKT

**„Wie würde sich Klitschko wohl als Präsident schlagen?“**

CDU-MdB Jürgen Hardt auf twitter zur Präsidentschaftskandidatur des Ex-Box-Weltmeisters Vitali Klitschko in der Ukraine.

● TERMINE

- 6.3. DGB, Lesung „Afterwork“, Düsseldorf
- 6.3. IG BCE, DGB-Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt, Friedrich-Ebert-Stiftung, Diskussion „Das spannende Unbekannte? Anonymisierte Bewerbungsverfahren als Chance für mehr Vielfalt“, Hannover
- 6.3. DGB, IG Metall, ver.di, Diskussion „Das politische Europa“, Kiel
- 8.3. **Internationaler Frauentag**
- 11.3. Hans-Böckler-Stiftung, Tagung „Betriebliche Altersversorgung“, Berlin
- 11.3. DGB-Bezirk Hessen-Thüringen, ver.di, Evangelische Kirche, Katholische Arbeitnehmerbewegung, Diskussion „Teilhabe am freien Wochenende – zwischen Realität und Utopie“, Hanau

- 12.3. Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“, Preisverleihung Wettbewerb „Die gelbe Hand“, Erfurt
- 12.3. DGB, Fachkonferenz „Klimawandel und Arbeit – Arbeitnehmerbeteiligung in Ressourcenfragen“, Berlin
- 12.3. DGB, Diskussion „Wege aus der Krise in Europa – Alternativen jenseits der Austerität“, Berlin
- 12.3. ver.di, Diskussion „Die Vereinigten Staaten von Europa sind unser Ziel“, Berlin
- 13.3. ver.di, GEW, GdP, Tarifverhandlungen „Erste Verhandlungsrunde im öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen)“, Potsdam

### Mittelbare Diskriminierung

#### Mindestgröße trifft mehr Frauen

Eine tarifliche Regelung, die für Pilotinnen und Piloten eine Körpergröße von 165 cm bis 198 cm verlangt, diskriminiert weibliche Bewerber mittelbar; denn dadurch werden ohne sachlichen Grund deutlich mehr Frauen als Männer von der Pilotenausbildung ausgeschlossen. Eine sachliche Rechtfertigung für diese Mindestgröße gibt es nicht, zumal bei unterschiedlichen Luftfahrtunternehmen Mindestgrößen von 160 cm ausreichen.

**Arbeitsgericht Köln,**

**Urteil vom 28. November 2013 – 15 Ca 3879/13**

### Ordnungsamt Berlin

#### Im Außendienst höhere Eingruppierung

AußendienstmitarbeiterInnen in den bezirklichen Ordnungsämtern Berlins haben Anspruch auf eine erheblich höhere Vergütung als die bisher gezahlte. Ihre Tätigkeit erfüllt die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9 TV-L. Denn sie erfordert nicht nur gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, sondern auch „selbstständige Leistungen“ im Tarifsinn.

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,**

**Urteil vom 20. Dezember – 12 Sa 1340/13**

### Diskriminierung

#### Nur der Arbeitgeber haftet

Ansprüche auf Entschädigung bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz müssen gegen den Arbeitgeber gerichtet werden. Wird bei der Ausschreibung von Stellen ein Personalvermittler eingeschaltet, haftet dieser für solche Ansprüche nicht.

**Bundesarbeitsgericht,**

**Urteil vom 23. Januar 2014 – 8 AZR 118/13**

### Altersdiskriminierung

#### Kein Geld bei Schein-Bewerbung

Einem Bewerber, der sich erfolglos auf eine altersdiskriminierende Stellenanzeige beworben hat, ohne ernsthaft an der Stelle interessiert zu sein, steht eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht zu.

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,**

**Urteil vom 31. Oktober 2013 – 21 Sa 1380/13**

### Fristlose Kündigung

#### Stinkefinger kann Job kosten

Wer seinen Vorgesetzten den „Stinkefinger“ zeigt, riskiert möglicherweise sogar eine außerordentliche Kündigung. Das gilt auch für Personalräte mit langer Betriebszugehörigkeit. Denn das Zeigen des „Stinkefingers“ gegenüber Vorgesetzten ist eine besonders grobe Beleidigung und außerdem auch ein erheblicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Vorgesetzte müssen grobe Provokationen und Beleidigungen nicht hinnehmen.

**Bayerischer Verwaltungsgerichtshof,**

**Beschluss vom 22. April 2013 – 17 P 12.1862**

### Benachteiligung wegen Religion

#### Schützt auch konfessionslose Bewerber

Bei der Ablehnung einer Bewerbung bei einem kirchlichen Arbeitgeber mit der Begründung, dass man konfessionslos sei, liegt eine Benachteiligung aus religiösen Gründen vor. Benachteiligte ArbeitnehmerInnen hat Anspruch auf Entschädigung.

**Der Fall:** Der Arbeitgeber – ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) – schrieb eine Stelle für einen Referenten/eine Referentin aus, um einen unabhängigen Bericht zur Umsetzung der Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen durch Deutschland erstellen zu lassen. In der Stellenausschreibung wurde entsprechend den kirchlichen Bestimmungen die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche oder einer der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörenden Kirche sowie die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag vorausgesetzt. Die Arbeitnehmerin, nicht Mitglied einer Kirche, bewarb sich erfolglos und wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Mit der Klage auf Entschädigung hatte sie Erfolg.

**Das Arbeitsgericht:** Es liegt eine Benachteiligung wegen der Religion vor. Der Arbeitgeber darf eine Einstellung nur von einer Kirchenmitgliedschaft abhängig machen, wenn es sich um eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ handelt. Dies kann in Bezug auf die Referententätigkeit nicht festgestellt werden. „Antirassismus“ ist zwar auch nach „religiösen und diakonischen Wertvorstellungen“ von Bedeutung; eine Religionszugehörigkeit ist für die ausgeschriebene Tätigkeit jedoch nicht erforderlich. Der Arbeitgeber wird verurteilt, der Arbeitnehmerin eine Entschädigung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zu zahlen.

**Arbeitsgericht Berlin,**

**Urteil vom 18. Dezember 2013 – 54 Ca 6322/13**

### Unfallversicherung

#### Schutz auch bei Arbeit im Ausland

Eine Freistellungsvereinbarung zwischen dem inländischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zur Aufnahme einer Tätigkeit im Ausland schließt das Vorliegen einer Entsendung nicht aus.

**Der Fall:** Ein Tierpfleger des Leipziger Zoos wurde für eine Tätigkeit in einem Projekt eines vietnamesischen Nationalparks freigestellt. Während einer Exkursion in Vietnam erlitt der Mann einen schweren Unfall. Sein linkes Bein musste zum Teil amputiert werden. Die Unfallkasse lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

**Das Landessozialgericht:** Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz gilt, soweit die Beschäftigung in Deutschland ausgeübt wird oder eine Entsendung ins Ausland vorliegt. Voraussetzung für den Versicherungsschutz bei einer Entsendung ist, dass diese zuvor zeitlich begrenzt wurde. Ferner muss ein Beschäftigungsverhältnis zu dem entsendenden Arbeitgeber vor und nach der Entsendung bestehen. Trotz der Freistellungsvereinbarung ist in diesem Fall davon auszugehen, dass das Beschäftigungsverhältnis des verunglückten Tierpflegers mit dem Zoo Leipzig auch während der Tätigkeit in Vietnam fortbestanden hat. Der Leipziger Zoo ist an der Personalauswahl beteiligt gewesen und hat seine finanzielle Unterstützung von dem Einsatz eines „Leipziger Tierpflegers“ abhängig gemacht, der die einheimischen Tierpfleger schulen sollte.

**Hessisches Landessozialgericht,**

**Urteil vom 17. September 2013 – L 3 U 167/11**